

医療労働者

医療・介護・福祉労働者の生活と権利、国民の命と健康を守る

購読の申し込みは
日本医労連へ
 購読料 年間1,500円(送料込)
 (組合員の購読料は組合費に含む)
 送金口座 中央労金荒川支店(普通預金)1123296
 郵便振替00160-6-84866
 ホームページ http://www.irouren.or.jp/
 電子メール n-ask@irouren.or.jp

(昭和36年9月15日)
 (第三種郵便物認可)

18春闘最後までねばり強くたたかう!!

ベア回答 34組合に

3月14日の回答指定日以降、回答が出ていない労組は回答引き出し、「定昇」のみ回答のところがベア獲得・上積み強く求めて取り組んできました。日本医労連が設定した3月26日から30日の「回答引上げゾーン」、4月9日から13日の「決着ゾーン」で、全国の仲間が前進回答を求め奮闘しています。

4月9日現在、回答数は216、ベア回答は34です。国民春闘共闘集計の単純平均率と比較して0.06ポイント低くなっています。直近の一時金と比較すると日本医労連平均は年間約40万円も低く、春闘の賃上げで生活できる賃金確保は重要です。

粘り強くたたかっている全国の取り組みの中から、13年ぶりのストライキを遂行した全JCHO病院労組、ベア回答を引き出した全労災、県医労連として統一闘争を強めて

JCHO 全病院 13年ぶりのストライキ

全JCHO病院労組は、3月27日午後3時より機構本部において中央団体交渉を行ないましたが、交渉が決裂。29日16時15分から「終業時前」は、官民較差を理由とした「国からの要請」を受けて、今年4月1日から退職手当引き下げを行う(一方実施)と固執したため、交渉が決裂したものです。

重要な労働条件である「退職手当」を、提案からわずか3カ月で強行する機構本部の態度等に抗議し、全国で316名以上がストライキに参加しました。13年振りのストライキに不安もありました



ストライキで抗議する全JCHO病院労組(中京病院支部)

回答状況	賃上額(円) (定昇込み)	賃上率(%)
4月9日時点		
医労連	4,993	1.95
国民春闘共闘	5,567	2.01
連合 (4月4日時点)	6,262	2.13

回答を押し上げた山形県医労連の取り組みを紹介します。

が、ストライキを知らない世代にとっては、都道府県医労連の支援や患者・利用者からも「頑張ってるね」、「ストライキの設定時間も配慮してく

全労災 19年ぶり 給与表引き上げ改定

全労災は、回答指定日である3月14日の団交決裂・15日の1時間ストライキ決行後、3月27日17時より労働者健康安全機構と2回目の団交を行ない、再度統一要求についての回答を求めました。

団交は、長時間に及び、徹夜団交となりましたが、その結果、賃金については、3分の2の正職員の賃金を2000円引き上げ(給与表の引き上げ改定)、機構が昨年11月に行なった賃下げ提案を



全労災(旭支部)のストライキ「団結ガンバロウ!!」

18春闘、このままでは終われません。決着ゾーンを含め、全国の奮闘を呼びかけます。

①まずは回答引き出しを

まだ回答が出ていない組合は、まずは回答引き出しに全力を上げます。予算論議の遅れなどを理由とした回答遅延は許さず、まずは速やかに定期昇給実施を回答させ、要求に基づいたベア回答を追求します。回答引き伸ばしなどの不誠実な対応には産別全体の支援を集中させ、回答の前進を図ります。

②ベアははじめ何らかの前進を大幅マイナス改定を狙って

このままでは終わらない 18春闘今後の取り組み

いた財務省に歯止めをかけ、わずかながらでも診療報酬本体と介護報酬をプラス改定に持ってきたのは、医療・介護従事者の勤務環境改善や処遇改善の必要性を政府も認めざるを得なかったからであり、私たちの運動の成果です。その趣旨に立て金回答も出され始めています。経営の調整弁的に一時金を利用させない姿勢を貫き、生活できる賃金改善を目指しましょう。

③一時金回答の前進も図る

春闘回答と同時に夏期一時金回答も出され始めています。経営の調整弁的に一時金を利用させない姿勢を貫き、生活できる賃金改善を目指しましょう。

山形 最後の2次団交

山形県医労連は、委員会の決定に基づき、3月22日に会場間全9単組の経営者に、第2次要請行動を実施。4月4日11時30分の2次団交を行ないました。

本間労組は団交冒頭で経営側が11000円の2次回答を示すも、黒字であるにも関わらず昨年実績に届かない回答に組合は納得せず更なる上積み求めて粘り強く交渉を展開。「これ以上の上積みは無理」と頑なだった経営側の姿勢を変えさせ、更に11000円プラスの3次回答を引き出しました。本間労組の団結と諦めない姿勢が光りました。

かけはし労組は約40名で団交に臨み、経営側は14400円の2次回答を提示。こちらも昨年実績に届かず、参加の

回答前進の可能性ある組合への支援や、介護事業所での処遇改善加算を活用した賃上げを徹底して追求します。

は、医療・介護従事者の勤務環境改善や処遇改善の必要性を政府も認めざるを得なかったからであり、私たちの運動の成果です。その趣旨に立て金回答も出され始めています。経営の調整弁的に一時金を利用させない姿勢を貫き、生活できる賃金改善を目指しましょう。

③一時金回答の前進も図る

春闘回答と同時に夏期一時金回答も出され始めています。経営の調整弁的に一時金を利用させない姿勢を貫き、生活できる賃金改善を目指しましょう。

脈路

昨年から今年春先まで様々な集みや分会で参加者の声を聴く機会があった。参加者からは抱えている悩みや課題が語られ単組運営の苦労が明らかになった▼単組での執行委員は職場ごとに選出される場合が多いと思うが、立候補して(自ら手を挙げて)役員になったという人は殆どいないと思われる。自分自身も順番だからとか何かで役員を引き受けた口である▼いきさつはともかく組合の役員になるまでには多くの人が経験されていると思う。そこでこう考えてみてはどうか。自分自身の生活のために労働組合を利用してほしい。不満解消、人間関係や業務の改善、レクリエーションなどを通じての職員同士の横のつながり作り等々何でもよい。仕事・組合・プライベートと役割が集中するのは求められている証拠。開き直って自身の生活を少くも組員に合わせる。役員に就く「初めは役員に就く」役員になった途端に次の役員を捜す。初めは役員に就く。運動と組織を次に繋ぐために頑張り過ぎずに孤立せず、自分がやりたいことを組合を利用してやってみる。その中から次を託せる人を捜す。共に行動する▼「継続は力なり」気軽に顔を出すと組合を通じて現状を変えられる経験をしてほしい。はじめよう、やってみよう、だれでも最初は初心者だから



名南会労組(写真)は伝説の8年連続新人100%加入です！愛知では「1人の加入はみんなの喜び」を合言葉に奮闘しています。県の組織拡大ニュースのサブタイトルは「燃える新人100%加入 第〇弾」。士気マックスで今年も撃進中です

新人いっしょに

青年・笑顔で、仲間が増えた

全国でいっせいに新人歓迎会や説明会が始まりました。春の拡大が連続増勢に大きく影響します。全国の奮闘の様子を一部紹介します。



全労災

旭支部(写真)では初日の行動で100%加入達成。横浜支部は1週目を組織拡大強化週間に位置づけ取り組むなど、各支部で奮闘中です



大阪

関西医大(写真)は事前準備、入念な打ち合わせ、説明会では11名を会場前後に配置。パワポで組合説明の視聴的効果と、同年代の青年部からアクトの呼びかけなどで、昨年2倍の加入の成果！その後の声かけでも増えています



全医労

写真の支部では、事前の組織拡大合宿での練習通り、目線を合わせてのお誘いで大成功。事前準備と青年・闘争委員の大活躍で、全医労は4月の加入が1000人突破しました



徳島

健生協労組(写真)は労組や共済の紹介に続き、先輩の呼びかけ&職場メッセージで奮闘。鳴門健生協労組(丸写真)も「入職おめでとう」のこの笑顔と、先輩たちの加入の呼びかけ、複数職場からのメッセージで大奮闘



新潟

新潟民医労(写真)はオリエンの中で組合説明会実施。圧巻の青年部の力強いハツラツとした呼びかけで100%加入達成です



神奈川

横浜市大(写真)では、附属病院、センター病院の両方で説明会を実施。執行部から一言挨拶や、青年からのBBQのお誘いなどスムーズな進行で今年も100%加入達成！川医協では組合員が運動の大切さと楽しさを語り100%加入達成です

組織・共済拡大 夜勤協定強化 母性保護

3月から5月 月間です

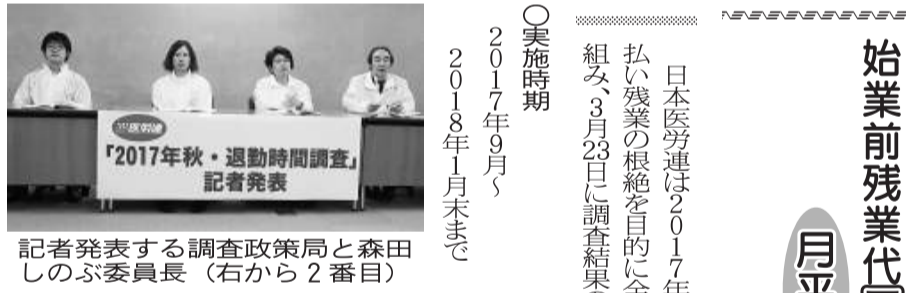
組織・共済拡大月間
17年秋闘では、「組織拡大3か年計画」初年度目標である18万人突破、20万人早期実現をめざし、6千人拡大を目標にかかげて全国で奮闘し、昨年を上回る約3千人の拡大を達成しました。また、これまでに11単組・支部が新規結成・新規加入しています。しかし、18万人突破に不可欠な目標には到達していません。10年連続増勢、18万人突破実現に向けて、春の組織拡大強化月間を、全組織の奮闘で大きく成功させることを心から呼びかけます。

母性保護月間
3休(生理休暇・年休・連休)取得に取り組みしましょう
★女性の権利学習しましょう
★ポスターやグッズを活用して対話行動広げましょう

夜勤協定強化月間
労働医学的に夜勤は「月6日」が限界です(下表参照)。当面8日を厳守させましょう。夜勤協定は守られていますか？人間らしく働き続けられるために、協定のない職場は締結にむけて、まず学習から！

夜勤回数	不安検校	全身疲労	身体不調	意欲低下	焦燥感	気力低下
夜勤無し	35.2	35.0	26.0	21.0	38.6	33.4
1~4回	40.7	46.0	35.1	21.8	44.3	40.9
5~6回	40.5	45.5	34.2	21.5	46.0	40.1
7~8回	56.7	50.0	37.6	27.5	48.9	52.2
9~10回	53.4	53.4	35.9	28.2	51.9	46.1
11回以上	57.6	61.0	37.2	27.1	50.8	55.9

上原典之氏(国立公衆衛生院名誉教授)責任・2002年国立保健医療科学館にて実施「女性の生理的機能と夜勤労働」12p



記者発表する調査政策局と森田しのぶ委員長(右から2番目)

始業前残業代7割こえが未請求

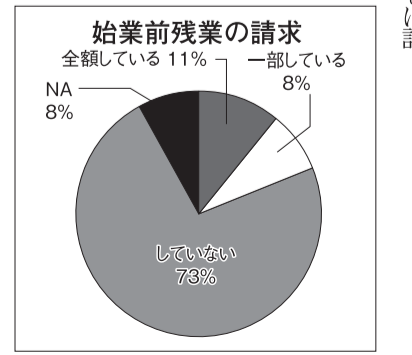
月平均 1人 6万6000円

17年秋・退勤時間調査

日本医労連は2017年秋、長時間労働の是正・不払い残業の根絶を目的に全国一斉退勤時間調査に取り組み、3月23日に調査結果の記者発表を行いました。

- 実施時期 2017年9月、2018年1月末まで
- 調査対象 加盟組織の組合員、職場の労働者
- 集約数 1万1189人
- 調査結果の特徴 ①調査の日、4人に3人が、所定労働時間をこえて仕事をしています。そのうち半数をこえる人が始業前も残業後も働いています。 ②看護師69・3%、医師54・2%、リハビリ技師の59・2%

が、10年連続増勢に向けて極めて重要です。18春闘の取り組みと合わせて、組織拡大を重点的な課題に位置付け、全組合員参加で取り組みを展開しましょう。1回の説明会だけで終わらせず、賃金明細書の説明会や退勤時間調査などの、第2、第3の取り組みを早くから準備し、全ての新入職員を組合に迎えます。非正規の仲間を組合加入へ4月からは、無期雇用転換が本格実施されます。全ての加盟組織で非正規の組織化を位置付け、組合に入って安定雇用と処遇改善を実現しようと呼びかけを広げます。



④始業前残業代をまともに請求しているのは、わずか10・8%にすぎず、終業後残業でも35・5%程度にとどまっています。 ⑤残業代を請求しない理由のトップは「請求できない雰囲気」26・1%。請求できない傾向は、特に若年層(20歳代)に強く表れています。 ⑥残業代不払いが違法だと「知らない」が13・2%。年齢別では24歳以下が23・3%と高いです。 ⑦一人あたりの不払い残業代は平均6万6千円を超えます。 ⑧残業解消には1病棟(30人)で4人以上の増員が必要で

ある医労連共済を活用した取り組みを一層強めます。

